

{TS-Kritik} □□□□□ □[Im DNPA erschienen: 02.04.14; online verfügbar ab: 12.05.14]

Die *DN*-Redaktion setzt die Dokumentation zur Tierhaltung von **Ralf Hewelcke** fort. Eine Liste aller vorangegangenen Artikel dieser Serie findet sich am Ende des Textes.

Nachdem der offene *DN*-Brief an den Landrat des Kreises Oberhavel Karl-Heinz Schröter ([Aua1260](#)

) heute sein einmonatiges Jubiläum feiert, nimmt diese Redaktion die bisher ausgebliebenen Antworten von Landrat und Ministerium zum Anlass für ein kurzes Resümee: Trotz der telefonischen Ankündigung einer Stellungnahme des Landrats, trotz einer gewissen Dringlichkeit der gesamten Angelegenheit aufgrund der vielen betroffenen Tiere ist bisher nach außen wahrnehmbar rein gar nichts passiert. Bei regulären Presseanfragen sind Journalisten gehalten, bis zu vier Wochen auf Antwort von Behörden zu warten. Diese vier Wochen sind vorbei (vgl. dazu auch

[Pav7](#)

).

Im Übrigen wäre es auch eine Frage der Höflichkeit, auf einen solchen öffentlichen Appell einigermaßen zeitnah zu reagieren? Nicht? Oder wie sollen die vielen *DN*-Lesern, welche die bisher veröffentlichten Hewelcke-Artikel gelesen haben (allein der offene Brief wurde bisher 909 x gelesen; für alle weiteren bisher veröffentlichten Artikel liegen die Zugriffe ähnlich hoch), diese Geste des Herrn Landrat begreifen? Als Stinkefinger? Als dokumentierte Bürgerdistanz? Als Bestätigung des von

DN

in den Raum gestellten These kollektiven Versagens aller an diesem Vorgang beteiligten Behörden?

Auch die Tierschutzszene reagiert bisher in keiner wahrnehmbaren Weise auf die

beschriebenen Verhältnisse in der großen Tierhaltung.

Die Resonanz der *DN*-Leser, besonders der privilegierten des Abonnements, bestätigt diese Redaktion in ihrer bisherigen Auffassung: Es ist unfassbar, was da in Brandenburg passiert bzw. nicht passiert!

Und dabei ist nicht zu vergessen: Ralf Hewelcke ist mit seinem Verein ***Nordische in Not*** Mitglied im ***Deutschen Tierschutzbund e. V***.
.!

Mittelalterliche Zustände

Nachstehend veröffentlicht die *DN*-Redaktion die Zeugenaussage der früheren Mitarbeiterin **Melanie J.**

von Ralf Hewelcke. Sie ist eine Fachkraft mit IHK-Abschluss und hat in Kremmen von Januar 2009 bis Sommer 2010 gearbeitet.

DN weist neuerlich darauf hin, dass Ralf Hewelcke mehrfach Gelegenheit gegeben wurde, zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen. Er hat davon keinen Gebrauch gemacht.

Da *DN* den Großteil der in der Zeugenaussage gemachten Angaben nicht überprüfen kann, wird diese als Text Dritter veröffentlicht. Die *DN*-Redaktion macht sich den Text und die darin erhobenen Vorwürfe von Melanie J. nicht zu eigen. Juristisch verantwortlich ist die Verfasserin des Textes, welche diesen für eine Veröffentlichung auf *DN* freigegeben hat.

Melanie J. berichtet

Mein erster Arbeitstag beinhaltete eine sehr grobe und kurze Einweisung von Herr Hewelcke. Fortgeführt wurde diese von einer Praktikantin. Die Einweisung erfolgte wie oben genannt nur grob, wobei er dauerhaft sehr überheblich wirkte.

Als ich mit Herrn Hewelcke vor dem Grönländerzwinger stand, wurde ich mit dem Satz begrüßt, Zitat: „Das sind keine Kuschtiere, das ist mein Kapital.“ Kapital, das unter furchtbaren Umständen dahin vegetierte. Grund hierfür war der andauernde Personalmangel, Überforderung der Mitarbeiter und das Desinteresse von Hewelckes.

Auf Grund von Krankheitsausfällen und Urlaub der Auszubildenden war ich bereits nach kürzester Zeit dazu gezwungen, die komplette Arbeit auf dem Sirius-Hof allein zu verrichten. Dies kam des Öfteren vor, wobei es nicht nur mich traf, sondern auch die Auszubildenden.

Katzenzimmer völlig verdreckt

Schnell hatte ich einen Überblick gewonnen und war über die Zustände dort erschüttert. Alle Räume und Zwingeranlagen waren in einem desolaten Zustand. Die Katzenzimmer waren völlig verdreckt, Arbeitsmaterialien waren teils gar nicht oder in einem sehr bedenklichen Zustand vorhanden. Niemand hatte bisher Verantwortung hierfür übernommen bzw. war bis zu meiner Einstellung keine Fachkraft vorhanden gewesen, die das hätte tun können. Es herrschte ein mittelalterlicher Zustand.

Wasseranschlüsse waren teils nicht vorhanden oder es war dem Personal untersagt worden, diese zu benutzen, was die Arbeit sehr erschwerte.

Der Aufenthaltsraum, der gleichzeitig auch Umkleideraum (für Mann und Frau) und Tierzimmer von diversen Tieren, die dort über längere Zeit lebten, war, ließ keine entspannten und erholsamen Pausen zu. Unser Frühstück konnten wir nur in der Gegenwart von höchst unangenehmen Kot- und Urin-Gerüchen zu uns nehmen. Obwohl es feste Pausen-Regelungen gab, störte uns die Frau des Arbeitgebers oft dabei und gab uns Arbeitsanweisungen für den weiteren Tag, was die eigentliche Pause schrumpfen ließ.

Mitarbeiter-Pausen bei 10 Grad Zimmertemperatur

Der Aufenthalts-Umkleide-Pausen-Tierzimmerraum wurde im Winter nur mäßig geheizt. Bei Außentemperaturen von bis zu minus 25 Grad, war es den Auszubildenden und mir nicht einmal möglich, in der Pause Hände und Füße warm zu bekommen. Bei extremen Minusgraden war es allen Angestellten gerade einmal gestattet, eine zusätzliche Pause von höchstens zehn Minuten zu nehmen, wobei das Aufwärmen nur durch eine Tasse Tee möglich war, weil der Raum höchstens eine Temperatur von 10 Grad Celsius hatte.

Azubis müssen Strafarbeiten verrichten

Der Umgang unter den Kollegen war im Allgemeinen gut. Ich sah die Auszubildenden nie als Untergebene an, eher als Gleichgestellte, die noch etwas lernen wollen. Herr Hewelcke und eine weitere von ihm autorisierte Person war dies nicht recht. In oft geführten Gesprächen forderten sie mich dazu auf, doch mit mehr Strenge und Härte den Auszubildenden gegenüber aufzutreten. Sie sagten, ich hätte die Befehlsgewalt und solle den Auszubildenden doch niedrige Tätigkeiten auftragen.

Dies war nicht in meinem Sinne. Ich sah mich nach einer Weile eher als Beschützer der Auszubildenden, denn oben bezeichnete, von Herrn Hewelcke autorisierte Person ließ keine Gelegenheit aus, über die Auszubildenden herzuziehen und ihnen „Strafarbeiten“ aufzutragen.

Wenn den Mitarbeitern Arbeitsmaterialien, die längst ausgedient hatten und eigentlich nicht mehr benutzbar waren, zu Bruch gingen, drohten uns die Arbeitgeber an, dies vom Gehalt abzuziehen.

Prinzipiell lag die Schuld für Fehlerhaftes oder Versäumtes sowie Krankheit oder Tod von Tieren laut unserer Arbeitgeber bei den Mitarbeitern. Dies hatte zur Folge, dass der Druck und die Angst, etwas falsch zu machen, bei den Auszubildenden ins Unermessliche stiegen. Personalmangel und der psychische Druck verursachte Demotivation bei allen.

Der Ausbilder war nicht anwesend

Ca. zwei Monate nach meiner Anstellung kam Herr Hewelcke zu mir und bot mir an, die Ausbildereignungsprüfung (AEVO) für mich zu bezahlen. Grund hierfür war, dass er einen Ausbilder brauchte, der permanent im Ausbildungsbetrieb anwesend ist.

Im ersten Moment sah ich dies als gute Handlung an, da Herr Hewelcke nur am Wochenende anwesend war, weil er in der Woche seiner hauptberuflichen Tätigkeit als Schornsteinfeger nachging. Herr Hewelcke meldete mich zum AEVO- Intensivkurs von zwei Wochen an, da es personelle Engpässe gab. In diesen zwei Wochen musste ich an den mir zustehenden freien Tagen zur Arbeit erscheinen.

Schnell wurde mir klar, dass er diesen AEVO-Kurs für mich eher als Pflichtprogramm ansah und ihm nicht wirklich etwas daran lag, dass ich diesen Lehrgang mit Erfolg abschließen, denn Zeit zum Lernen blieb mir keine. Während es mir gelang, den schriftlichen Teil erfolgreich abzuschließen, war es mir zeitlich nicht möglich, mich genügend auf den praktischen Teil in Form einer Ausarbeitung meines Kurrikulums vorzubereiten. Dies hatte zur Folge, dass ich diesen nicht bestand.

Eine Wiederholung wurde mir unter den gleichen Voraussetzungen wie zuvor angeboten. Die Hilfe, um die ich ihn bat, nachdem ich die Prüfung nicht bestanden hatte, beschränkte sich

einzig und allein auf das Korrigieren meiner Rechtschreibfehler in meiner Ausarbeitung.

Wochentags und an Tagen, an denen ich nicht anwesend war, hatten die Auszubildenden nur die Frau unseres Arbeitgebers als Ansprechpartnerin, deren Sach- und Fachkunde in Frage zu stellen ist. Mein Wille, Lehrgespräche oder Ausbildungseinheiten mit den Auszubildenden durchzuführen, konnte nicht umgesetzt werden, da die Zusammenarbeit untersagt wurde. Jeder war in eigenen Arbeitsbereichen eingeteilt.

Mehrere Beißvorfälle mit schweren Verletzungen der Azubis

Wissenslücken wurden fachlich falsch und inkompetent von der Frau unseres Arbeitgebers oder tierschutzwidrig und mangelhaft von Herrn Hewelcke geschlossen. Dies hatte mehrere Beißvorfälle mit teils schweren Verletzungen bei den Auszubildenden zur Folge. Ein Abschiebern und Aussperren von als gefährlich geltenden Hunden war in manchen Bereichen nicht möglich, weshalb man zum direkten Kontakt mit diesen Hunden gezwungen war und den Eigenschutz gefährdete.

Beißvorfälle in jeglicher Ausführung wurden von unserem Arbeitgeber als eine Lappalie oder ein ungeschicktes Verhalten der Mitarbeiter ausgelegt.

Fazit: [hier wurde eine Textpassage von der DN-Redaktion aufgrund rechtlicher Bedenken entfernt.]

Die eigentliche Ausbildung dort ist unter diesen Umständen nicht gewährleistet und zu dem auch lebensgefährlich für jeden Auszubildenden, der dort beschäftigt ist. Geld, das für sinnvolle Ausbildungsmittel und Werkzeuge gebraucht werden könnte, um die Arbeit der Mitarbeiter zu erleichtern, wird in das Ausspionieren von ehemaligen Mitarbeitern gesteckt, wie ich es am eigenen Leibe erfahren musste.

Ende des Berichts von Melanie J.

Weitere Artikel dieser Serie:

[Aua1249](#) / [Aua1251](#) / [Aua1255](#) / [Aua1260](#) / [Aua1261](#) / [Aua1263](#) / [Aua1268P](#) / [Aua1271](#)
[P](#) / [Aua](#)
[1274P](#)

/

[Aua1275P](#)

/

[Aua1281P](#)

/

[Aua1285P](#)

/

[Aua1289P](#) / [Aua1298P](#) /

Außerhalb der Serie auch: [Aua1262](#) /

Von Ralf Hewelcke verweigerte Presseauskünfte: [Pav4](#) / [Pav5](#) / [Pav6](#) /

Vom Landkreis Oberhavel verweigerte Stellungnahme: [Pav7](#)

Vom zuständigen Verbraucherschutzministerium Brandenburg verweigerte Stellungnahme: [Pav8](#)